

---

**PROCEDIMENTO CONCURSAL – CHEFE DE DIVISÃO DE APROVISIONAMENTO E PATRIMÓNIO**

---

Aos quatro dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do Procedimento Concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2º grau, de Chefe de Divisão da Divisão de Aprovisionamento e Património, com a presença dos seguintes elementos:

---

**JÚRI**

---

**Presidente:** Lúcia Praça, Vogal do Conselho Diretivo do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

**Vogal Efetiva:** Sandra Marina Faria, Chefe de Divisão da Unidade de Intervenção Local da Junta de Freguesia do Parque das Nações

**Vogal Efetiva:** Ana Teresa Duarte, Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do Instituto Politécnico de Santarém

---

**ORDEM DE TRABALHOS**

---

A presente reunião do Júri do procedimento e nos termos constantes do artigo 21º da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, visa proceder à **definição dos requisitos, critérios e métodos de seleção e respetiva ponderação**, aplicáveis aos/as candidatos/as opositores/as ao procedimento concursal em apreço, nomeadamente:

- 1 – Grau académico;
- 2 – Perfil requerido para exercício do cargo;
- 3 – Métodos de seleção;
- 4 – Análise Curricular;
- 5 – Entrevista;
- 6 – Resultado Final

---

**PONTO 1 - Grau académico**

---

Os/As candidatos/as devem ser titulares do grau de licenciado/a.

Na **Habilitação Académica (HA)** são considerados os graus académicos de licenciatura ou superior.

---

**PONTO 2 - Perfil requerido para o exercício do cargo**

---

Os/As candidatos/as deverão possuir o seguinte perfil pretendido para o exercício do cargo:

- a) Experiência profissional relacionada com a área funcional colocada a concurso;
- b) Capacidade de análise, de planeamento e de organização;
- c) Competências de liderança e aptidão técnica para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo na área de atividade colocada a concurso;
- d) Capacidade de desenvolvimento e motivação;
- e) Capacidade de decisão e espírito de equipa;
- f) Elevado sentido ético.

### PONTO 3 – Métodos de Seleção

A seleção dos/as candidatos/as será feita por escolha, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, através de *análise curricular* e de *entrevista pública*, recaindo sobre o/a candidato/a que melhor corresponda ao perfil pretendido para prosseguir as atribuições do cargo a prover.

Atendendo a que, nos termos do n.º 5, artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, o júri deverá indicar as razões que determinam a proposta de designação do/a candidato/a selecionado/a “(...) *abstendo-se de ordenar os restantes candidatos*”, foi deliberado, por unanimidade, que a seleção do/a candidato/a resultará da *análise qualiquantitativa dos currículos* apresentados e dos critérios estabelecidos para a avaliação da entrevista pública.

### PONTO 4 - Análise Curricular

I – *Análise Curricular* – A análise curricular visa qualificar as aptidões profissionais do/a candidato/a, designadamente na área de competências do cargo a prover, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, com uma **ponderação de 30%**, conforme expresso no anexo I, o qual é parte integrante da presente ata.

A Análise Curricular não tem carácter eliminatório, dando-se preferência aos/às candidatos/as que reúnam os requisitos mais adequados ao exercício do cargo, nomeadamente no que concerne a experiência profissional e os conhecimentos especializados, na área funcional do cargo a prover.

- a) Na **Habilitação Académica (HA)** com uma valorização de 20%, são considerados os graus académicos de licenciatura e superior, valorizando-se a titularidade dos mesmos nas áreas do cargo a prover:

| HA - Grau Académico (Valorização de 20%) | Pontos |
|------------------------------------------|--------|
| Licenciatura                             | 60     |
| Licenciatura e Mestrado                  | 80     |
| Licenciatura e Doutoramento              | 100    |

- b) Na **Formação Profissional (FP)** com uma valorização de 25%, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada e frequentada nos últimos quatro anos, diretamente relacionada com a área posta a concurso.

| FP - Formação Profissional na área a prover (Valorização de 25 %) | Pontos |
|-------------------------------------------------------------------|--------|
| Sem ações de formação                                             | 0      |
| Até 70 horas (inclusive)                                          | 40     |
| Entre 71 e 150 horas (inclusive)                                  | 60     |
| Mais de 151 horas                                                 | 80     |
| Pós-Graduação em qualquer área                                    | 100    |

Nos casos em que a duração da ação de formação não conste do respetivo certificado, são adotados os seguintes critérios:

|                                           |          |
|-------------------------------------------|----------|
| Curso de 1 dia ou sem qualquer referência | 4 horas  |
| Curso de 1 semana                         | 10 horas |
| Curso de 1 mês                            | 40 horas |

- c) Na **Formação para Cargos Dirigentes (FCD)** com uma *valorização de 10%*, apenas será considerada a formação comprovada, devidamente certificada, organizada nos termos previstos do artigo nº 12 da Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro de acordo com a sua orientação específica para o cargo a prover:

| FCD - Formação para Cargos Dirigentes (Valorização 10%) | Pontos |
|---------------------------------------------------------|--------|
| Sem formação                                            | 0      |
| FORGEP ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP         | 100    |

Tratando-se de formação obrigatória específica apenas para cargos de direção superior, a formação CAGEP, caso exista, será considerada na FP - Formação Profissional.

- d) Na **Experiência Profissional (EP)**, com uma *valorização de 30%*, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções na área funcional posta a concurso.

| EP - Experiência Profissional em cargo ou carreira, nas áreas que integram o cargo posto a concurso (Valorização 30%) | Pontos |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Sem experiência                                                                                                       | 0      |
| Inferior a 3 anos de experiência                                                                                      | 25     |
| Entre 3 e 6 anos de experiência                                                                                       | 50     |
| Entre 6 e 10 anos de experiência                                                                                      | 75     |
| Mais de 10 anos de experiência                                                                                        | 100    |

- e) No **Exercício de Cargo Dirigente (ECD)**, com uma *valorização de 15%*, com vista a avaliar o tempo durante o qual o/a candidato/a tenha exercido funções em cargo dirigente

| ECD - Exercício de Cargo Dirigente (Valorização 15%) | Pontos |
|------------------------------------------------------|--------|
| Sem experiência                                      | 0      |
| Inferior a 3 anos                                    | 25     |
| Entre 3 e 6 anos (completos)                         | 50     |
| Entre 6 e 10 anos (completos)                        | 75     |
| Mais de 10 anos de experiência                       | 100    |

### Fórmula da Ponderação da Análise Curricular (AC)

$$AC = (HA * 20\%) + (FP * 25\%) + (FCD * 10\%) + (EP * 30\%) + (ECD * 15\%)$$

## PONTO 5 - Entrevista

II – *Entrevista* – A Entrevista visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos/as candidatos/as, com uma **ponderação de 70%**

O júri deliberou, ainda, adotar na Entrevista, os seguintes fatores de análise e correspondente ponderação:

- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a inclusão;
- Gestão e direção da organização;
- Liderança;
- Visão estratégica.

A grelha com a indicação dos critérios a serem utilizados na entrevista faz parte integrante da presente ata e consta do **anexo II**.

### Fórmula da Ponderação da Entrevista Pública (EP)

$$ES = (OMI + OR + OPGP + OI + GDO + L + VE) / 7$$

## PONTO 6 - Resultado Final

O resultado final do procedimento é expresso, em pontos, na escala de 0 a 100 sendo o resultado das classificações obtidas na *Análise Curricular* (AC) e na *Entrevista Pública* (EP), cuja ponderação resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$RF = (30\% \times AC) + (70\% \times EP)$$

## AUDIÊNCIA DE INTERESSADOS/AS

Em conformidade com o disposto no n.º 11 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na redação atual, no presente procedimento concursal não há lugar a audiência de interessados/as.

## PROXIMA REUNIÃO

O Júri reúne para verificação da conformidade das candidaturas e realização da análise curricular, em data a acordar por todos os membros, após o termo do prazo de apresentação de candidaturas.

---

## ENCERRAMENTO

---

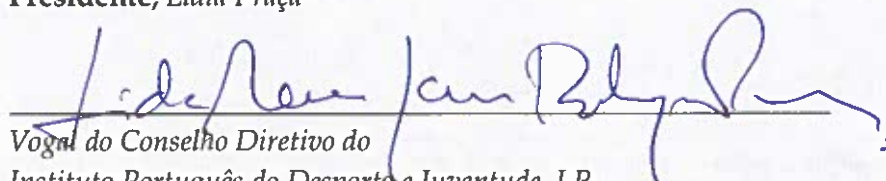
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os membros do Júri.

---

## O JÚRI

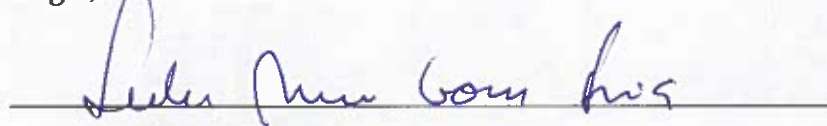
---

**Presidente, Lídia Praça**



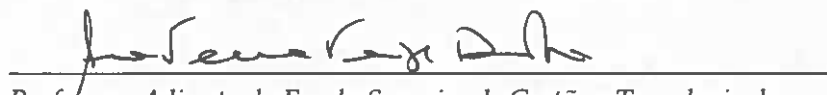
Vogal do Conselho Diretivo do  
Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

**Vogal, Sandra Marina Faria**



Chefe de Divisão da Unidade de Intervenção Local da  
Junta de Freguesia do Parque das Nações

**Vogal, Ana Teresa Duarte,**



Professora Adjunta da Escola Superior de Gestão e Tecnologia do  
Instituto Politécnico de Santarém

## ANEXO I



### ANEXO I

Procedimento concursal para provimento do cargo de Direção Intermédia de 2.º grau  
Divisão de aproveitamento e Património

| 30%                                                                                  |            |                |                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|----------------|--------------------|
| CANDIDATO/A                                                                          |            |                |                    |
| <b>1. Habilitações Académicas - (20%)</b>                                            |            |                |                    |
|                                                                                      |            | Valor Absoluto | Valorização de 20% |
| Licenciatura                                                                         | 60 pontos  |                | 0                  |
| Licenciatura e Mestrado                                                              | 80 pontos  |                | 0                  |
| Licenciatura e Doutoramento                                                          | 100 pontos |                | 0                  |
| <i>Contém fórmulas</i>                                                               |            |                |                    |
| <b>2. Formação Profissional (relacionada com a área colocada a concurso) - (25%)</b> |            |                |                    |
|                                                                                      |            | Valor Absoluto | Valorização de 25% |
| Não tem                                                                              | 0 pontos   |                | 0                  |
| Até 70 horas (inclusive)                                                             | 40 pontos  |                | 0                  |
| Entre 71 e 150 horas (inclusive)                                                     | 60 pontos  |                | 0                  |
| Mais de 151 horas                                                                    | 80 pontos  |                | 0                  |
| Pós-Graduação em qualquer área                                                       | 100 pontos |                | 0                  |
| <i>Contém fórmulas</i>                                                               |            |                |                    |
| <b>3. Experiência Profissional (na área a prover) - (30%)</b>                        |            |                |                    |
|                                                                                      |            | Valor Absoluto | Valorização de 30% |
| Sem experiência                                                                      | 0 pontos   |                | 0                  |
| Inferior a 3 anos de experiência                                                     | 25 pontos  |                | 0                  |
| Entre 3 e 6 anos de experiência                                                      | 50 pontos  |                | 0                  |
| Entre 6 e 10 anos de experiência                                                     | 75 pontos  |                | 0                  |
| Mais de 10 anos de experiência                                                       | 100 pontos |                | 0                  |
| <i>Contém fórmulas</i>                                                               |            |                |                    |
| <b>4. Formação Cargos Dirigentes - (10%)</b>                                         |            |                |                    |
|                                                                                      |            | Valor Absoluto | Valorização de 10% |
| Sem formação                                                                         | 0 pontos   |                | 0                  |
| FORGE ou FA>AP Dirigentes Intermédios ou CADAP                                       | 100 pontos |                | 0                  |
| <i>Contém fórmulas</i>                                                               |            |                |                    |
| <b>5. Exercício de cargo dirigente - (15%)</b>                                       |            |                |                    |
|                                                                                      |            | Valor Absoluto | Valorização de 15% |
| Sem experiência                                                                      | 0 pontos   |                | 0                  |
| Inferior a 3 anos                                                                    | 25 pontos  |                | 0                  |
| Entre 3 e 6 anos (completos)                                                         | 50 pontos  |                | 0                  |
| Entre 6 e 10 anos (completos)                                                        | 75 pontos  |                | 0                  |
| Mais de 10 anos de experiência                                                       | 100 pontos |                | 0                  |
| <i>Contém fórmulas</i>                                                               |            |                |                    |
| <b>SOMATÓRIO</b>                                                                     |            |                | <b>0,00</b>        |

Nota: No caso de o/a candidato/a preencher mais do que um dos itens, será selecionado aquele onde obteve maior número de pontos

## ANEXO II

| PROCEDIMENTO CONCURSAL                   |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|--------------------------|------------------------|----------------------------|
| ENTREVISTA PÚBLICA                       |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
| CARGO DIREÇÃO INTERMÉDIA 2º GRAU         |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
| DIVISÃO DE APROVISIONAMENTO E PATRIMÓNIO |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
| CANDIDATO(A)                             | COMPETÊNCIAS                                  | DESCRIÇÃO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Elevado<br>100 valores | Muito Bom<br>80 valores | Bom<br>70 valores | Suficiente<br>50 valores | Reduzido<br>30 valores | Insuficiente<br>10 valores |
|                                          | Orientação para a mudança e inovação          | <p>o Promove uma cultura de inovação, assegurando a participação e a gestão de processos de mudança</p> <p>o Promove a troca de ideias, estimulando a discussão e apelando a contribuições dos outros com vista à inovação</p> <p>o Lidera o desenvolvimento e a implementação de novas soluções, considerando riscos, benefícios e garantindo o alinhamento estratégico</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Orientação para os resultados                 | <p>o Estabelece metas ambiciosas, mas realistas, e garante que são postas em prática ações concretas/cometivos para que os resultados sejam alcançados</p> <p>o Cria procedimentos e práticas que incentivem a utilização eficiente dos recursos e realiza avaliações periódicas sobre a sustentabilidade das operações</p> <p>o Conhece metas específicas e mensuráveis para a qualidade, acompanhando o progresso através de métricas e indicadores de desempenho</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Organização, planeamento e gestão de projetos | <p>o Alinha os planos de atividade da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que lidera, incluindo o estudo e avaliação da situação atualizada de recursos, para garantir o seu bom funcionamento</p> <p>o Estabelece planos de contingência em função dos obstáculos e dificuldades que surgem</p> <p>o Coordena projetos de acordo com os objetivos estratégicos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade, definindo o cronograma, recursos necessários, prazos e padrões de qualidade, tendo em conta as expectativas das partes interessadas</p>                                                                                                                                                                                                                                                       |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Interação para a inclusão                     | <p>o Implementa práticas, procedimentos e canais de atendimento para garantir a diversidade, inclusão e igualdade de oportunidades na prestação dos serviços públicos</p> <p>o Cria nos equipas um ambiente de trabalho colaborativo e inclusivo, integrando as diferentes perspetivas na tomada de decisões, valorizando as contribuições e o potencial de cada um</p> <p>o Implementa práticas, procedimentos e canais que promovam a acessibilidade física e/ou a acessibilidade e utilização digital na prestação de serviços públicos</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Gestão e direção da organização               | <p>o Colabora na definição de estruturas organizacionais que considerem as necessidades e dinâmicas de cada uma das unidades da organização</p> <p>o Fomenta a otimização de processos na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere o núcleo de melhores práticas, encorajando soluções de otimização com impacto positivo na(s) unidade(s) orgânica(s)</p> <p>o Estima de forma realista e faz uma gestão rigorosa e eficiente dos recursos financeiros, materiais e humanos necessários na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, considerando os princípios de um desenvolvimento sustentável</p>                                                                                                                                                                                                          |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Liderança                                     | <p>o Lidera grupos e distribui o trabalho com base em capacidades e potencial, desenvolvendo a sua liderança e motivação para o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingir o seu máximo potencial, definindo expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecendo metas e prazos, disponibilizando informações e recursos que assegurem a eficácia da equipa</p> <p>o Cria estratégias e programas que contribuam para o desenvolvimento contínuo dos colaboradores, alinhado com as melhores práticas e necessidades futuras</p> <p>o Fomenta uma cultura de elevado desempenho e motivação, desenvolvendo uma visão partilhada e inspiradora de valor de missão e objetivos da(s) unidade(s) orgânica(s)/entidade que gere e promovendo um ambiente empoderador</p> |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
|                                          | Visão estratégica                             | <p>o Demonstra uma perspetiva abrangente dos assuntos relacionados com o seu âmbito de atuação, identificando problemas e oportunidades com impacto no sucesso atual e na sustentabilidade futura</p> <p>o Desenvolve estratégias de forma participativa e com base em evidências, para maximizar os resultados a curto, médio e longo prazo da organização, tendo em conta necessidades, desafios e oportunidades identificadas</p> <p>o Comunica às equipas as linhas orientadoras estratégicas, assegurando o alinhamento na(s) unidade(s) orgânica(s) que gere, e identifica as conexões, redes relacionais e parcerias que possam ter um papel facilitadora na concretização</p>                                                                                                               |                        |                         |                   |                          |                        |                            |
| MÉDIA GERAL                              |                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                        |                         |                   |                          | 100%                   | 0,00                       |

### LEGENDA DA CLASSIFICAÇÃO

100 (Elevado)  
80 (Muito Bom)  
70 (Bom)  
50 (Suficiente)  
30 (Reduzido)  
10 (Insuficiente)

Supera o nível de proficiência descrito em todos os comportamentos

Supera o nível de proficiência descrito de um a três comportamentos e corresponde nos restantes

Corresponde ao perfil em quatro comportamentos

Corresponde ao perfil em três comportamentos

Corresponde ao perfil em dois comportamentos

Não corresponde ao perfil em um ou nenhum comportamento e/ou evidência (comportamentos descritos) e/ou impacto negativo na competência

